

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа по горнолыжному спорту «РОУКС»**

Положение о системе наставничества педагогических работников

**г. Качканар,
2022 г.**

	<p>УТВЕРЖДАЮ Директор МБУ ДО ДЮСШ «РОУКС» А.Н.Фомин 01.04.2022</p>
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------

I. Общие положения

1.1. **Положение о системе наставничества педагогических работников** (далее - положение) муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа по горнолыжному спорту «РОУКС» (далее – учреждение), разработано в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ, Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций".

1.2. Настоящее положение:

- устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

- устанавливает порядок организации наставнической деятельности;

- определяет права и обязанности ее участников;

- определяет требования, предъявляемые к наставникам;

- устанавливает способы мотивации наставников;

- определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в учреждении и его эффективности.

1.3. Участниками системы наставничества в учреждении являются:

- Наставник (педагогические работники учреждения);

- Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее-наставляемый);

- директор учреждения;

- студенты, проходящие практику в учреждении в области физической культуры и спорта;

- другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

1.4. **В учреждении используются следующие виды наставничества;**

Краткосрочное или целеполагающее наставничество - наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты.

Традиционная форма наставничества («оДин на оДин») - взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени.

II. Основные понятия и термины

Наставничество - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Педагогическими работниками являются работники учреждения,

осуществляющие образовательную деятельность.

Методологической основой системы наставничества в учреждении является понимание наставничества как:

- социального института, обеспечивающего **передачу** социально значимого профессионального и личностного **опыта**, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;

- **составной части методической работы учреждения** по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами; деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации; работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; организацию работы с кадрами по итогам аттестации; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива, деятельность по прохождению педагогической практики студентами высших и средне-профессиональных образовательных учреждений в области физической культуры и спорта.

Наставник - участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Наставничество как мера поддержки молодых специалистов гарантируется им наряду с отсутствием испытательного срока при приеме на работу впервые, содействием в трудоустройстве, созданием условий для повышения квалификации и профессионального роста, доплатой к заработной плате, установленной Положением об оплате труда работников учреждения.

Важнейшей особенностью системы наставничества в учреждении является то, что она носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагога и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна).

Характерными особенностями системы наставничества являются:

- субъект-субъектное взаимодействие наставника и наставляемого;
- личностноориентированная направленность;
- опора на лучший отечественный и зарубежный опыт наставничества педагогов с учетом государственной политики в сфере образования;
- направленность на оказание всесторонней помощи педагогическим работникам посредством разнообразных форм и видов наставничества.

Система наставничества в учреждении подразумевает необходимость **совместной деятельности** наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.

Система наставничества направлена на реализацию федерального проекта «Успех каждого ребенка».

III. Цели, задачи и принципы системы наставничества

3.1. Цель системы наставничества - создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в учреждении для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, студентов при прохождении практики, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

3.2. Задачи системы наставничества:

- содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников учреждения;
- способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и внеинституциональном уровнях.

Система наставничества основывается на следующих **принципах**:

- принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;
- принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;
- принцип вариативности предполагает возможность учреждения выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;
- принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на муниципальном уровне.

IV. Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации

Система наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в учреждении персонализированных программ наставничества педагогических работников.

Под условиями понимаются те факторы, элементы и особенности функционирования учреждения, которые существенно влияют на различные аспекты ее результативности. Те условия, которые непосредственно задействованы в системе наставничества, являются ее ресурсами, необходимыми для реализации персонализированных программ наставничества.

4.1. Кадровые условия и ресурсы

Кадровые условия предполагают наличие в учреждении: **руководителя**, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;

наставников - педагогов, которые:

- имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности;
- демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами.

4.2. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы

Наставничество организуется на основании приказа директора учреждения.

Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор - инструктор-методист учреждения.

Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора учреждения.

Наставляемыми могут быть:

- молодые специалисты;
- студенты, проходящие практику в учреждении в области физической культуры и спорта;
- педагоги, находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;

Наставниками могут быть:

- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- ветераны педагогического труда.

Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.

Формирование наставнических пар / групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.

Формирование наставнических пар / групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора учреждения.

С наставниками, приглашенными из внешней среды составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

4.3. Материально-технические условия и ресурсы

Материально-технические условия и ресурсы учреждения включают:

- Методический кабинет для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых, 9мкр, д.8;
- Информационный стенд объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях);
- интернет; Wi-Fi в учреждении, 9мкр, д.8;
- компьютерное оборудование;
- другие материально-технические ресурсы.

4.4. Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование

Стимулирование реализации системы наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции - экономическую, социальную и моральную.

Материальное (денежное) стимулирование определяет размеры выплат стимулирующего характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности;

Нематериальные способы стимулирования

мероприятия, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров учреждения;
- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации,

конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте учреждения, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами.

Также в качестве меры стимулирующего характера можно отметить ведомственные награды Минпросвещения России - нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Минпросвещения России от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации».

4.5. Психолого-педагогические условия

Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе. Такая атмосфера позволяет предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых; нивелировать монотонность и однообразие в деятельности педагогов старших возрастов, предотвратить их профессионально-личностное выгорание, успешно адаптировать молодых/начинающих педагогов в коллективе.

V. Реализация целевой модели наставничества

5.1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей учреждения в целевой модели наставничества рассматриваются следующие формы наставничества директор учреждения – педагог, старший тренер-преподаватель – тренер-преподаватель, тренер-преподаватель – студент-практикант.

5.2. Представление программ наставничества в форме директор учреждения – педагог, старший тренер-преподаватель - тренер-преподаватель, тренер-преподаватель – студент-практикант рассматривается на педагогическом совете.

5.3. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник – наставляемый:

- Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.
- Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.
- Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.
- Регулярные встречи наставника и наставляемого.
- Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.
- Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение учебного года.
- Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи - планировании.

VI. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников в учреждении и возможные риски

6.1. В результате внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
- рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
- методическое сопровождение системы наставничества учреждения;
- цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;

—обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

VII. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

7.1. Мониторинг процесса реализации программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

7.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников.

7.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

7.4. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

7.5. В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

VIII. Права и обязанности наставника и наставляемого

8.1. Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников учреждения с их согласия;

- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;

- обращаться с заявлением к куратору и директору учреждения с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;

- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

8.2. Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами учреждения при осуществлении наставнической деятельности;

- находиться во взаимодействии со всеми структурами учреждения, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (методический и педагогический советы и пр.);

- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;

- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;

- содействовать укреплению и повышению уровня престижности деятельности тренера-преподавателя, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;

- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных муниципальных и региональных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

8.3. Права наставляемого:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;

- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;

- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников учреждения;
- обращаться к куратору и директору учреждения с ходатайством о замене наставника.

8.4. Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в учреждении;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

IX. Механизмы мотивации и поощрения наставников

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Организация и проведение открытых педагогических советов, конференций наставников на уровне учреждения.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном и региональном уровнях.
- Создание специальной рубрики «Наставничество» на сайте учреждения.
- Публикации на сайте учреждения методической копилки с программами наставничества.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития учреждения.

X. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

Приказ директора учреждения о внедрении системы наставничества;

Приказы о наставничестве

Положение о системе наставничества педагогических работников

XI. Заключительные положения

Положение вступает в силу с момента утверждения и действует бессрочно. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами учреждения.

Разработчик
Директор МБУ ДО «ДИОСШ «РОУКС»
Фомин А.Н.